



# Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II

## Branża odzysku materiałowego surowców

Wyniki I edycji badań

28 lutego 2022

# Podstawowe informacje o badaniu

<b>NAZWA PROJEKTU</b>	<b>Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II – Branża odzysku materiałowego surowców – I edycja</b>
<b>ZAMAWIAJĄCY</b>	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
<b>WYKONAWCA</b>	DANAE sp. z o.o.
<b>CEL BADANIA</b>	<b>Zwiększenie wiedzy o potrzebach kompetencyjno-zawodowych w branży odzysku materiałowego surowców</b>
<b>METODOLOGIA I TERMINY REALIZACJI</b>	<p>Metody jakościowe i ilościowe:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ analiza źródeł wtórnych (desk research) – grudzień 2020 - styczeń 2021 r.,</li><li>✓ badania jakościowe:<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 30 wywiadów eksperckich: luty – kwiecień 2021 r.</li><li>✓ 4 panele eksperckie: kwiecień - maj 2021 r.</li><li>✓ 1 panel podsumowujący z Radą Sektorową do spraw kompetencji sektora: maj 2021 r.</li><li>✓ 40 wywiadów w ramach badania delfickiego: sierpień - wrzesień 2021 r.</li></ul></li><li>✓ badania ilościowe:<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 809 ankiet z pracodawcami: lipiec - wrzesień 2021 r.</li><li>✓ 854 ankiet z pracownikami: lipiec – wrzesień 2021 r.</li></ul></li></ul>
<b>RESPONDENCI</b>	<p>W ramach badań ilościowych i jakościowych rozmawiano z:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ ekspertami branżowymi działającymi w instytucjach zrzeszających przedstawicieli branży (w tym członkowie (SRK),</li><li>✓ pracodawcami reprezentującymi daną branżę,</li><li>✓ przedstawicielami uczelni, szkół średnich oraz firm szkoleniowych kształcących na potrzeby branży.</li></ul>

Sytuacja w branży

Główne procesy biznesowe i kluczowe stanowiska w branży

Bilans kompetencji

Zapotrzebowanie na pracowników

Przygotowanie do pracy w branży

Ocena kompetencji pracowników i ich rozwój

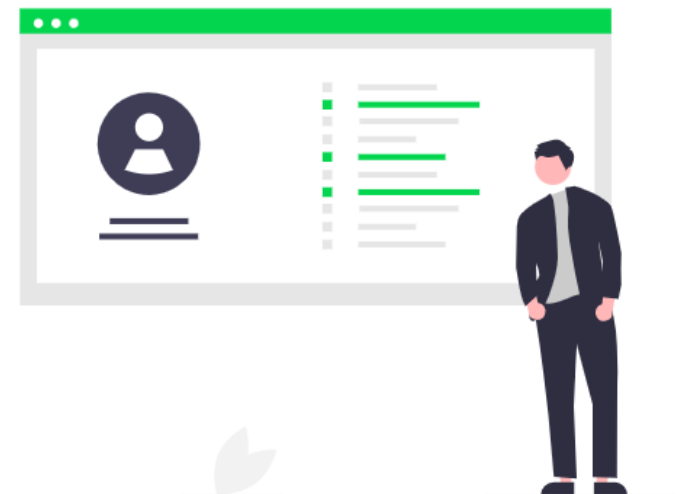
Kierunki i scenariusze rozwoju

Przyszłość stanowisk w branży

Rekomendacje

## Przeprowadzona analiza umożliwiła:

- ✓ Zidentyfikowanie obszarów niedopasowań kompetencyjnych
- ✓ Ocenę dostępności kompetencji na rynku
- ✓ Zidentyfikowanie kompetencji, których znaczenie zmieni się w ciągu najbliższych 2 lat



# Bilans kompetencji – 3 grupy stanowisk

## Kluczowe stanowiska pogrupowano na kierownicze, specjalistyczne oraz niespecjalistyczne

### Stanowiska kierownicze:

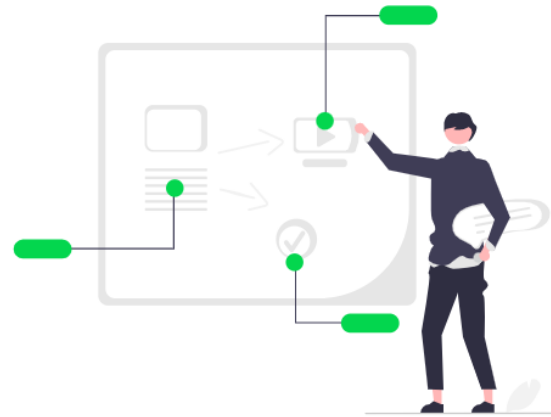
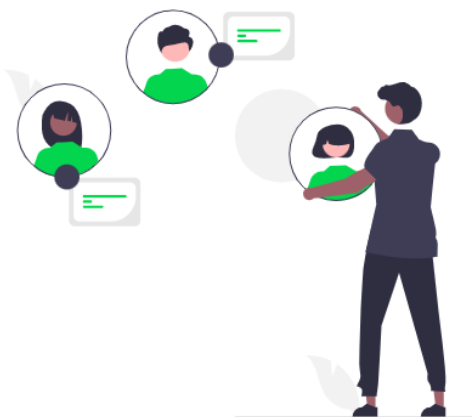
- kierownik zakładu,
- brygadzista.

### Stanowiska specjalistyczne:

- specjalista ds. ochrony środowiska,
- handlowiec,
- technolog,
- logistyk,
- konserwator.

### Stanowiska niespecjalistyczne:

- kierowca,
- operator maszyn i urządzeń specjalistycznych,
- ładowacz odpadów,
- sortowacz,
- magazynier.



# Bilans kompetencji – stanowiska kierownicze

Do stanowisk kierowniczych zalicza się kierownika zakładu oraz brygadzystę

**Szczególnie istotne** kompetencje to:

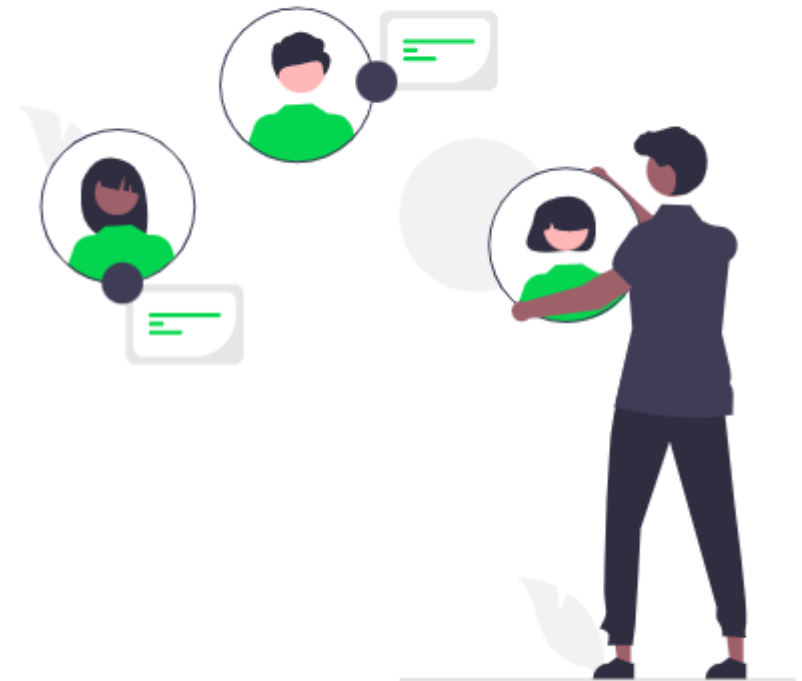
- ✓ kompetencje społeczne
- ✓ umiejętności organizacyjne
- ✓ znajomość sposobu funkcjonowania zakładu

Kompetencje **trudne do pozyskania** stanowią:

- ✓ 42% kompetencji zidentyfikowanych dla kierownika zakładu
- ✓ 7% kompetencji brygadzisty

Kompetencje, których **znaczenie wzrośnie**:

- ✓ znajomość zagadnień GOZ i Europejskiego Zielonego Ładu dla kierownika zakładu
- ✓ znaczenie znajomości sposobów przetwarzania odpadów oraz samodzielność dla brygadzisty



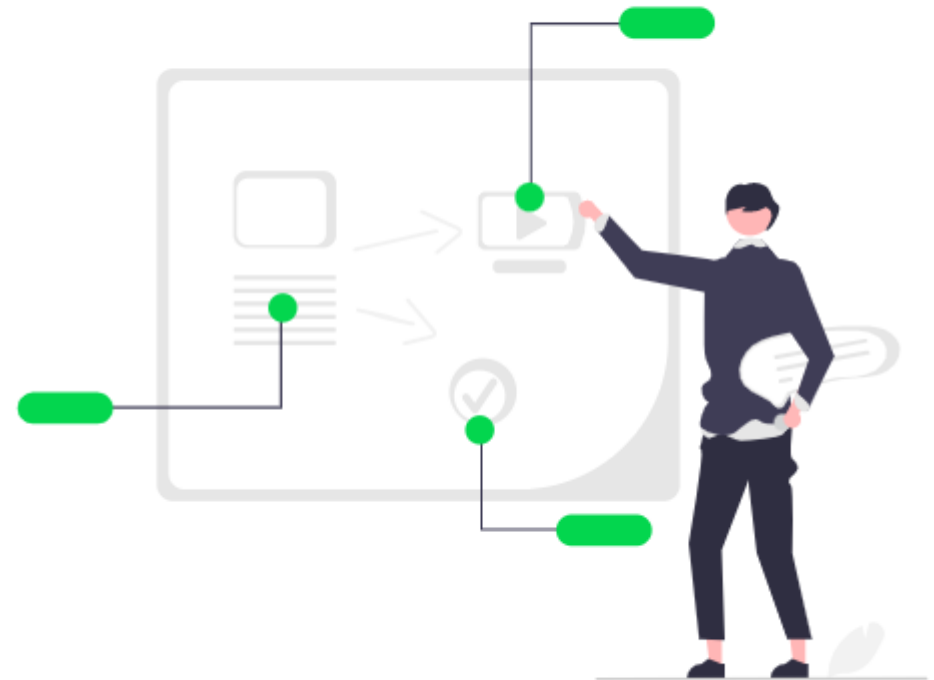
# Bilans kompetencji – stanowiska specjalistyczne

Do stanowisk specjalistycznych zalicza się specjalistę ds. ochrony środowiska, handlowca, technologa, logistykę oraz konserwatora

**Szczególnie istotne** kompetencje dotyczą umiejętności specyficznych, umożliwiających sprawne wykonywanie zadań zawodowych. Pracodawcy prognozują wzrost znaczenia tych kompetencji w perspektywie najbliższych 2 lat.

W grupie tej znajdują się stanowiska z największą liczbą **kompetencji trudnych do pozyskania**. Dotyczą one:

- ✓ 100% kompetencji zidentyfikowanych dla specjalisty ds. ochrony środowiska
- ✓ 93% kompetencji technologa
- ✓ 86% kompetencji logistyka
- ✓ 53% kompetencji handlowca



# Bilans kompetencji – stanowiska niespecjalistyczne

Do stanowisk niespecjalistycznych zalicza się kierowcę, operatora maszyn i urządzeń specjalistycznych, ładowacza, sortowacza oraz magazyniera

**Szczególnie istotne** kompetencje to:

- ✓ kompetencje społeczne wskazujące na stosunek do pracy
- ✓ łatwe do pozyskania kompetencje specjalistyczne dla poszczególnych stanowisk

Brak **kompetencji trudno dostępnych** na stanowiskach:

- ✓ Sortowacz
- ✓ Kierowca
- ✓ Ładowacz

Dodatkowo bardzo mało kompetencji trudno dostępnych zidentyfikowano na stanowiskach:

- ✓ Operator (12% spośród wszystkich kompetencji)
- ✓ Magazynier (5%)

Wśród kompetencji zidentyfikowanych dla stanowisk tej grupy nie obserwuje się prognoz wskazujących na wzrost ważności kompetencji w ciągu najbliższych 2 lat





# Poszukiwanie pracowników i stałość pracy

- W okresie od lipca 2020 do lipca 2021 r. 19% pracodawców z branży poszukiwało pracowników.
- Pracodawcy poszukujący pracowników w tym okresie najczęściej rekrutowali osoby na stanowiska niespecjalistyczny, tj. **sortowaczy** (40% pracodawców rekrutujących pracowników), **ładowaczy odpadów** (28%) oraz kierowców (23%).
- **92%** badanych osób pracujących w branży **zamierza pracować w obecnym miejscu pracy** przez minimum najbliższe 12 miesięcy.

## *Najczęściej poszukiwani pracownicy w ostatnich 12 miesiącach*

Stanowisko	%
sortowacz	40%
ładowacz odpadów	28%
kierowca	23%
magazynier	16%
operator maszyn i urządzeń specjalistycznych	13%
handlowiec	10%
technolog / inżynier ruchu	8%
specjalista ds. ochrony środowiska	4%
brygadzysta / mistrz zmiany / kierownik zmiany	4%
konserwator / serwisant / mechanik	4%
logistyk / spedytor / dyspozytor	3%
inne (hydraulik, elektromechanik, blacharz samochodowy, technik demontażu aut)	2%
kierownik zakładu	2%
<b>N</b>	<b>166</b>

Za najbardziej prawdopodobne kierunki rozwoju branży eksperci uznali:

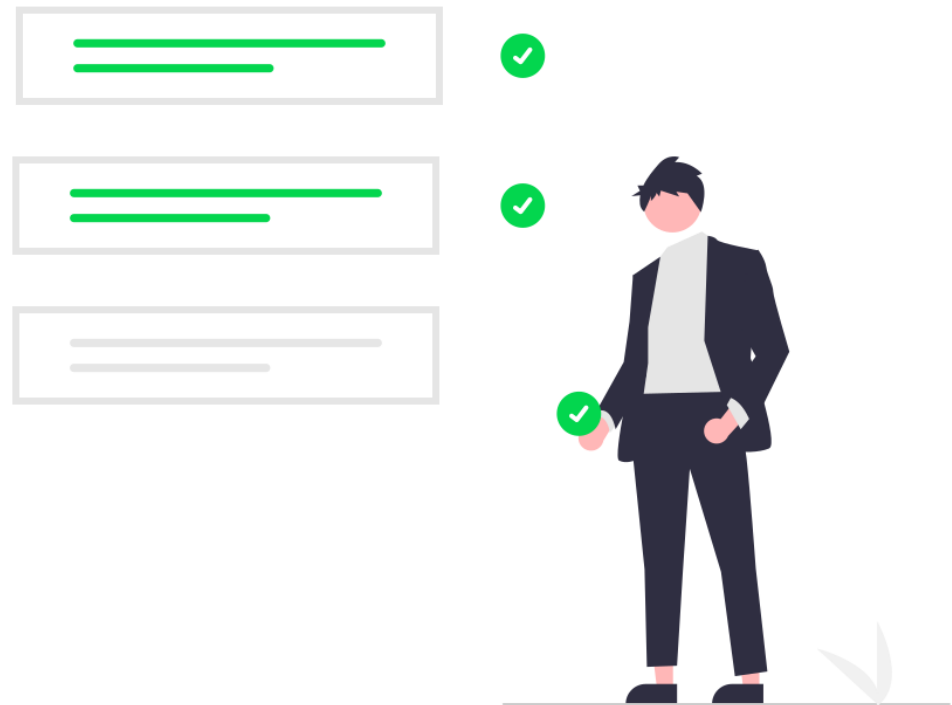
- **Wzrost zapotrzebowania na pracowników posiadających wiedzę z zakresu materiałoznawstwa** – wynik planowanego zwiększenia obowiązkowych udziałów surowca wtórnego w nowopowstałych produktach oraz wprowadzenie Rozszerzonej Odpowiedzialności Producenta;
- **Wzrost zapotrzebowania na specjalistów z kompetencjami z zakresu IT** (umiejętności analityczne, Big Data, programowanie, obsługa zagadnień związanych z Internetem Rzeczy) - wynik zastosowania nowych rozwiązań technologicznych, w tym przede wszystkim rozwoju technologii wspomagających procesy decyzyjne w przedsiębiorstwach;
- **Jeszcze większe wyspecjalizowanie zakładów recyklingu**, m.in. w maszyny przystosowane do przetwarzania bardzo konkretnych materiałów jako efekt stopniowego ujednociania strumienia odpadów;
- **Wzrost zapotrzebowania na działania edukacyjne w zakresie prawidłowej segregacji odpadów**, w tym umiejętność kooperacji i nawiązywania współpracy z innymi podmiotami w celu optymalizacji działań edukacyjnych i PR-owych.

# Wzrost znaczenia stanowisk w branży

---

**Eksperci przewidują rosnące znaczenie  
i zapotrzebowanie na:**

- specjalistów ds. ochrony środowiska,
- technologów,
- prawników,
- analityków danych,
- edukatorów,
- informatyków,
- programistów,
- automatyków,
- inżynierów,
- mechaników,
- mechatroników,
- elektryków,
- operatorów maszyn i urządzeń.





DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ